

PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

(Studi pada Karyawan PT. Eterindo Nusa Graha Gresik)

Zuhada Nurul Fi'al
Mochmad Djudi Mukzam
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail: zuhadafial35@gmail.com

ABSTRACT

This report aims to know and analyze the Behavior of Leaders divided into Behavioral Task (X1) and Behavior Relations (X2) and Organizational Culture (X3) can have a significant effect on Job Satisfaction (Y). The type of research used is explanatory research (explanation) associative category, with quantitative approach. The population of the research are employees of PT. Eterindo Nusa Graha Gresik with 83 samples of employees. This research is a study population or sample saturated the entire member of the population sampled because the number of research samples less than 100 people. Result of research prove Task Behavior influential significantly to job satisfaction. Relationship behavior significantly affects employee job satisfaction. Organizational culture significantly affects employee job satisfaction.

Keyword : Task Behavior, Relationship Behavior, Organizational Culture, and Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Perilaku Pemimpin yang terbagi menjadi Perilaku Tugas (X₁) dan Perilaku Hubungan (X₂) serta Budaya Organisasi (X₃) dapat berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penjelasan) kategori asosiatif, dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian adalah karyawan PT. Eterindo Nusa Graha Gresik dengan jumlah sampel 83 orang karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sampel jenuh yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah sampel penelitian kurang dari 100 orang. Hasil penelitian membuktikan Perilaku Tugas berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Perilaku Hubungan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : Perilaku Tugas, Perilaku Hubungan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja.

A. PENDAHULUAN

Globalisasi telah membuat dunia berpacu dalam kondisi dan situasi turbulensi dan di luar kendali, maka setiap organisasi di semua skala dan tingkat memerlukan pengembangan diri dan memiliki daya saing untuk bertahan dan memenangkan persaingan yang semakin kompetitif, perubahan lingkungan global dapat mempengaruhi kegiatan organisasi itu sendiri.

Organisasi merupakan tempat berinteraksi dua orang atau lebih yang didalamnya terdapat hubungan antara pimpinan dan bawahan. Seorang pimpinan harus dapat memperhatikan dan menganalisis bagaimana menjadi seorang pemimpin yang baik dan efektif sesuai faktor situasi bawahannya. Hal itu dilakukan karena pada era modern ini seorang pemimpin harus dituntut untuk mampu menerapkan model kepemimpinan yang paling efektif untuk para bawahannya pada situasi tertentu. Model kepemimpinan yang efektif dapat dilihat dari perilaku tugas dan perilaku hubungan yang diterapkan oleh pemimpin tersebut untuk mempengaruhi perasaan para bawahannya.

Selain kepemimpinan dalam organisasi, budaya organisasi dapat menjadi *instrument* keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Bukti bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Abdul hafid Jusuf (2016) menghasilkan pendapat bahwa: "Jika budaya organisasi lemah mengakibatkan karyawan kurang disiplin dalam bekerja, dan tingkat kehadiran rendah, kepatuhan dan ketaatan kepada pimpinan juga rendah."

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting diperhatikan dalam sebuah organisasi atau perusahaan karena hal itu mempengaruhi kesuksesan suatu organisasi dimasa yang akan datang, karena jika kepuasan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan itu tinggi maka organisasi dapat terbilang sukses dikemudian hari, namun sebaliknya jika kepuasan kerja dalam organisasi atau perusahaan itu rendah maka dapat menurunkan kesuksesan organisasi.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Perilaku Pemimpin

a. Perilaku Tugas

Menurut Gary Yulk (2005:91) pemimpin yang mampu berorientasi pada perilaku tugas yaitu pemimpin yang memiliki perilaku merencanakan, menjelaskan dan pengawasan dapat mempengaruhi perasaan bawahannya untuk dapat bekerja sebaik mungkin.

b. Perilaku Hubungan

Menurut Gary Yulk (2005:91) pemimpin yang mampu berorientasi pada perilaku hubungan yaitu pemimpin yang menerapkan perilaku memberikan dukungan, mengembangkan, dan memberikan pengakuan dapat mempengaruhi perasaan bawahannya untuk dapat bekerja lebih baik.

2. Budaya Organisasi

Susanto dalam bukunya Nurdin (2012:13b) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi masalah eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam perusahaan sehingga setiap anggota organisasi harus memahami nilai budaya yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka, atau suatu perasaan tidak senang seorang pegawai yang relatif berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2009:324) Kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

4. Hipotesis

H1 : Adakah pengaruh yang signifikan antara perilaku tugas terhadap kepuasan kerja karyawan ?

H2 : Adakah pengaruh yang signifikan antara perilaku hubungan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ?

H3 : Adakah pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan ?

H4 : Adakah pengaruh dari perilaku tugas, perilaku hubungan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan ?

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research* (penjelasan) kategori asosiatif, dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

2. Lokasi, Populasi, dan Sampel Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT Eterindo Nusa Graha kabupaten Gresik Provinsi Jawa Timur yang berlokasi di Jl. Prof. Dr. Moch. Yamin SH. Kabupaten Gresik Provinsi Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Eterindo Nusa Graha Gresik yang berjumlah 83 karyawan. Teknik pengambilan sampel yakni sampel jenuh karena jumlah karyawan di PT. ENG kurang dari 100 karyawan

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Data primer yakni penyebaran angket kepada responden secara langsung. Data sekunder merupakan data yang diperoleh diperoleh tidak langsung seperti halnya arsip-arsip atau dokumen perusahaan yang dibutuhkan peneliti dalam melakukan penelitian.

4. Teknik Analisis Data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif ialah statistik yang digunakan untuk mendiagnosis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul.

b. Analisis Linier Berganda

Analisis yang digunakan untuk meramalkan keadaan variabel terikat bila dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (di naik turunkan).

c. Uji T (Analisis Regresi Parsial)

Analisis ini diperlukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y).

d. Uji F (Analisis Regresi Simultan)

Analisis ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antar variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) apakah memiliki pengaruh secara bersama-sama.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif Perilaku Tugas (X_1), Perilaku Hubungan (X_2), Budaya Organisasi (X_3), dan Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Tugas (X_1)

NO	Item Variabel	Mean
1	Pimpinan tempat saya bekerja menjelaskan prosedur untuk mengerjakan tugas yang diberikannya	4,1
2	Pimpinan tempat saya bekerja memberikan batas waktu untuk setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya	3,8
3	Pimpinan tempat saya bekerja memberikan kewenangan pemberian tanggung jawab kepada karyawannya terhadap setiap tugas yang diberikannya	4,1
4	Pimpinan tempat saya bekerja menjelaskan persyaratan kerja sebelum memulai pekerjaan	3,8
5	Pimpinan tempat saya bekerja menetapkan sasaran kerja	4,0
6	Pimpinan tempat saya bekerja mempunyai kewenangan untuk memberikan tugas tambahan kepada karyawannya	3,9
7	Pimpinan tempat saya bekerja memantau pekerjaan karyawannya secara langsung	3,6
8	Pimpinan tempat saya bekerja meminta laporan permasalahan yang karyawan hadapi saat bekerja	3,9
9	Pimpinan tempat saya bekerja meminta laporan tentang kemajuan tugas yang pimpinan berikan	3,9
Grand Mean Variabel Perilaku Tugas		3,9

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Variabel perilaku tugas memperoleh rata-rata sebesar 3,9 sehingga kesimpulannya ialah bahwasannya perilaku tugas yang diterapkan pemimpin pada PT. Eterindo Nusa Graha Gresik sudah efektif.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Hubungan (X₂)

NO	Item Variabel	Mean
1	Pimpinan tempat saya bekerja memberikan nasihat kepada karyawannya untuk bekerja dengan baik	4,0
2	Pimpinan tempat saya bekerja mensupport saya dalam bekerja	4,0
3	Pimpinan tempat saya bekerja menghargai kinerja yang sudah saya lakukan	3,9
4	Pimpinan tempat saya bekerja memberikan pelatihan kerja kepada saya	3,9
5	Pimpinan tempat saya bekerja memberikan pelatihan kerja kepada saya	3,7
6	Pimpinan tempat saya bekerja memberikan nasehat kepada kinerja saya	3,9
7	Pimpinan tempat saya bekerja memberikan konseling karir kepada perkembangan karir saya diperusahaan	3,6
8	Pimpinan tempat saya bekerja memberikan pujian terhadap hasil kinerja saya	3,6
9	Pimpinan tempat saya bekerja menghargai hasil kerja saya	3,8
Grand Mean Variabel Perilaku Hubungan		3,8

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Variabel perilaku hubungan memperoleh rata-rata sebesar 3,8 sehingga kesimpulannya ialah bahwasannya perilaku hubungan yang diterapkan pemimpin pada PT. Eterindo Nusa Graha Gresik sudah efektif.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X₃)

NO	Item Variabel	Mean
1	Perusahaan tempat saya bekerja mendukung saya untuk menjadi karyawan yang inovatif	4,1
2	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan	3,8

	pekerjaan yang menantang kepada saya	
3	Saya mengetahui bidang-bidang tugas yang akan saya kerjakan secara cermat	4,2
4	Saya berusaha menganalisis tugas-tugas yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja	4,2
5	Saya memperhatikan kelengkapan peralatan keselamatan kerja yang dipakai dalam bekerja secara detail	4,2
6	Perusahaan tempat saya bekerja menilai hasil kerja saya berdasarkan data dan informasi yang akurat serta obyektif	3,8
7	Perusahaan tempat saya bekerja menilai hasil kerja saya berdasarkan kemampuan saya dalam bekerja	3,9
8	Perusahaan tempat saya bekerja mempertahankan karyawan dengan cara memberikan penghargaan	3,6
9	Perusahaan tempat saya bekerja mampu memberikan jenjang karir yang baik kepada karyawannya	3,7
10	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki orang-orang dalam divisi yang ahli dibidangnya masing-masing	3,9
11	Perusahaan tempat saya bekerja memberlakukan sistem penilaian tiap divisi untuk mendapatkan divisi yang terbaik diperusahaan	3,7
12	Saya berusaha bekerja keras untuk kelangsungan perusahaan dan hidup saya	4,1
13	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan dengan baik	4,1
14	Saya mau menerima segala jenis pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan selama saya mampu untuk melakukannya	4,1

15	Perusahaan tempat saya bekerja menganjurkan saya untuk mematuhi budaya organisasi yang ada diperusahaan	3,9
16	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki budaya organisasi yang kuat	3,9
Grand Mean Variabel Budaya Organisasi		4,0

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Variabel budaya organisasi memperoleh rata-rata sebesar 4,0 sehingga kesimpulannya ialah bahwasannya budaya organisasi yang diterapkan PT. Eterindo Nusa Graha Gresik sudah sangat kuat.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

NO	Item Variabel	Mean
1	Saya punya kesempatan melakukan pekerjaan dengan hal yang berbeda setiap saat	3,8
2	Saya bebas menggunakan cara kerja yang sesuai dengan pekerjaan saya	3,7
3	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan reward sesuai yang saya kerjakan	3,5
4	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan upah atau gaji sesuai yang saya kerjakan	3,6
5	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan saya rasa aman dan nyaman dalam bekerja dengan memperhatikan sistem K3	4,1
6	Perusahaan tempat saya bekerja memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan	4,0
7	Pimpinan tempat saya bekerja memiliki hubungan yang baik kepada setiap karyawannya	4,0
8	Perusahaan tempat saya bekerja memiliki karyawan yang saling memberikan dukungan dalam bekerja	4,0
Grand Mean Variabel Perilaku Tugas		3,8

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Variabel kepuasan kerja memperoleh rata-rata sebesar 3,8 sehingga kesimpulannya ialah bahwasannya karyawan PT. Eterindo Nusa Graha Gresik memilikitingkat kepuasan kerja yang tinggi.

2. Hasil Analisis Linier Berganda

Tabel 5: Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients

Model	Unstandarized Coefficients		Stand arized Coeffi cients	t	Sig.	Cerrelatio n
	B	Std. Error	Beta			
1 (Const ant)	1.073	2.446		.439	.662	
X ₁	.245	.115	.299	2.137	.036	.833
X ₂	.204	.094	.282	2.172	.033	.821
X ₃	.220	.068	.337	3.241	.022	.813

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari hasil linier berganda yang terdapat pada tabel 5 dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut: a (Konstanta) = 1,073 artinya apabila variabel perilaku tugas (X₁), perilaku hubungan (X₂), dan budaya organisasi (X₃) dalam keadaan konstan, maka kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 1,073.

b₁ = 0,245 artinya apabila variabel perilaku tugas (X₁) meningkat 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,245.

b₂ = 0,204 artinya apabila variabel perilaku hubungan (X₂) meningkat 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,204.

b₃ = 0,220 artinya apabila variabel budaya organisasi (X₃) meningkat 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,220.

3. Hasil Uji T (Analisis Regresi Parsial)

a. Pengaruh Perilaku Tugas (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 6: Hasil Uji Pengaruh Variabel Perilaku Tugas (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Varia bel Bebas	Varia bel Terik at	T _{hit ung}	T _{tab el}	Signifi kan (α = 5%)	Keputu san
Perila ku Tugas (X ₁)	Kepus an Kerja (Y)	2,137	1,990	0,036	X ₁ berpengaruh signifikan terhadap Y

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil uji T pada tabel 6. $T_{hitung} = 2,137$, lebih besar daripada $T_{tabel} = 1,990$, sedangkan nilai signifikan sebesar $0,036 < 0,05$. Jadi dapat dijelaskan bahwa variabel Perilaku Tugas (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y), maka H_1 dapat diterima.

b. Pengaruh Perilaku Hubungan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 7: Hasil Uji Pengaruh Variabel Perilaku Hubungan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Varia bel Bebas	Varia bel Terik at	T_{hitung}	T_{tabel}	Signifi kan (α = 5%)	Keputu san
Perilak u Hubun gan (X_2)	Kepus an Kerja (Y)	2,1 72	1,9 90	0,033	X_2 berpeng aruh signifika n terhadap Y

Sumber: Data primer diolah, 2017

Hasil uji T terlihat pada tabel 7. Jika dibandingkan nilai $T_{hitung} = 2,172$, lebih besar daripada $T_{tabel} = 1,990$, sedangkan nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$. Jadi dapat dijelaskan bahwa variabel Perilaku Hubungan (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y), maka H_1 dapat diterima.

c. Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 8: Hasil Uji Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Varia bel Bebas	Varia bel Terik at	T_{hitung}	T_{tabel}	Signifi kan (α = 5%)	Keputu san
Buda ya Orga nisasi (X_3)	Kepus an Kerja (Y)	3,2 41	1,9 90	0,022	X_3 berpen garuh signifika n terhadap Y

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari data pada tabel 8, jika dibandingkan nilai $T_{hitung} = 3,241$, daripada $T_{tabel} = 1,990$, sedangkan nilai signifikan sebesar $0,022 < 0,05$. Jadi dapat dijelaskan bahwa variabel Budaya organisasi (X_3) berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y), maka H_1 dapat diterima.

4. Hasil Uji F (Analisis Regresi Simultan)

Tabel 9: Hasil Uji Pengaruh Secara Bersama-Sama Variabel Perilaku Tugas (X_1), Perilaku Hubungan (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Varia bel Bebas	Varia bel Terik at	F_{hitung}	F_{tabel}	Signifi kan (α = 5%)	Keputu san
Perilak u Tugas (X_1), Perilak u Hubun gan (X_2), dan Buda ya Orga nisasi (X_3)	Kepus an Kerja (Y)	80, 629	2, 72	0,000	Variabel X_1 , X_2 dan X_3 berpen garuh signifika n terhadap Variabel Y

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} = 80,629 >$ dari $F_{tabel} = 2,72$ atau F_{hitung} mempunyai tingkat signifikan sebesar $0,000 <$ dari $\alpha = 0,05$. Jadi H_1 yang menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Perilaku Tugas (X_1), Perilaku Hubungan (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat dibuktikan H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat dinyatakan bahwa H_1 diterima.

5. Pembahasan Hasil Pembahasan

a. Gambaran Perilaku Tugas, Perilaku Hubungan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja

Jurnal Tsai (2011) telah menyatakan bahwa administrator biasanya menyesuaikan perilaku kepemimpinan mereka untuk mencapai misi organisasi, dan ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu penting untuk memahami hubungan antara budaya organisasi, perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh Perilaku Tugas (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh terbukti ada pengaruh antara perilaku tugas dan

kepuasan kerja yang hasilnya signifikan dan dapat diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai $T_{hitung} = 2,137$ dengan nilai signifikan sebesar $0,036 < 0,05$, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara perilaku tugas (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh perilaku tugas atau kesesuaian penerapan perilaku tugas yang dilakukan oleh pemimpin akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan.

c. Pengaruh Perilaku Hubungan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh ada pengaruh antara perilaku hubungan dan kepuasan kerja yang hasilnya terbukti signifikan dan dapat diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai $T_{hitung} = 2,172$ dengan nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$, hal itu berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara Perilaku Hubungan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh perilaku hubungan atau kesesuaian penerapan perilaku hubungan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan.

d. Pengaruh Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil yang diperoleh ada pengaruh antara budaya organisasi dan kepuasan kerja yang hasilnya terbukti signifikan dan dapat diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai $T_{hitung} = 3,241$ dengan nilai signifikan sebesar $0,022 < 0,05$, hal itu berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X_3) dengan Kepuasan Kerja (Y). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi atau semakin kuatnya budaya organisasi diperusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan tersebut.

e. Pengaruh Perilaku Tugas, Perilaku Hubungan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis regresi simultan menunjukkan bahwa variabel Perilaku Tugas (X_1), Perilaku Hubungan (X_2), Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} = 80,629 > F_{tabel} =$

2,72. Hasil dari *Adjust R Square* yaitu sebesar 75,4.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Terdapat pengaruh yang signifikan antara Perilaku Tugas terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Eterindo Nusa Graha Gresik.
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara Perilaku Tugas terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Eterindo Nusa Graha Gresik.
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Eterindo Nusa Graha Gresik. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Perilaku Tugas, Perilaku hubungan, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Eterindo Nusa Graha Gresik.

2. Saran

- Untuk meningkatkan perilaku tugas yang sudah diterapkan, maka sebaiknya pemimpin perusahaan lebih menerapkan pengawasan operasi secara langsung agar kepuasan kerja yang diterima karyawan perusahaan bisa lebih meningkat.
- Untuk meningkatkan perilaku hubungan yang sudah diterapkan, maka sebaiknya pemimpin perusahaan lebih menerapkan perilaku memberikan Koseling karir dan memberikan pujian terhadap bawahan agar kepuasan kerja yang diterima karyawan perusahaan bisa lebih meningkat.
- Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka budaya organisasi yang telah ada di PT. Eterindo Nusa Graha harus ditingkatkan, maka sebaiknya perusahaan memilih keputusan manajemen dalam mempertahankan karyawan agar dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Nurdin, Ismail. 2012. *Budaya Organisasi: konsep, teori, dan implementasi*. Malang. UB Press.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yukl, Gary. 2005. *KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI*. Edisi Kelima. PT Indeks. Jakarta.
- Jusuf, Abdul Hafid. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir, Gaya*

Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.([http://www.ijbmi.org/papers/Vol\(5\)3/Version-2/B5030207017.pdf](http://www.ijbmi.org/papers/Vol(5)3/Version-2/B5030207017.pdf)), diakses tanggal 03 februari 2017.